

SENTENZA DEL TRIBUNALE (giudice unico)  
7 maggio 2003

Causa T-278/01

**Eric den Hamer**  
**contro**  
**Commissione delle Comunità europee**

«Dipendenti – Rapporto informativo – Ricorso di annullamento –  
Ricorso per risarcimento danni»

Testo completo in francese . . . . . II - 665

**Oggetto:** Ricorso avente ad oggetto la domanda diretta, in primo luogo, all'annullamento della decisione recante adozione del rapporto informativo del ricorrente per l'esercizio 1995/1997 e, in secondo luogo, alla condanna della Commissione a risarcire il danno causato, in particolare, dalla stesura tardiva del detto rapporto.

**Decisione:** La Commissione è condannata a versare al ricorrente la somma di EUR 3 000. Per il resto, il ricorso è respinto. La Commissione è condannata alle spese.

## Massime

*1. Dipendenti – Valutazione – Rapporto informativo – Stesura – Tardività – Irregolarità che non può comportare l’annullamento  
(Statuto del personale, art. 43)*

*2. Dipendenti – Valutazione – Rapporto informativo – Sindacato giurisdizionale – Limiti  
(Statuto del personale, art. 43)*

*3. Dipendenti – Valutazione – Rapporto informativo – Stesura – Tardività – Illecito causa di un danno morale  
(Statuto del personale, art. 43)*

*4. Dipendenti – Valutazione – Rapporto informativo – Stesura – Termine – Carattere imperativo dei termini fissati dalla regolamentazione interna di un’istituzione  
(Statuto del personale, art. 43)*

*5. Dipendenti – Promozione – Scrutinio per merito comparativo – Presa in considerazione dei rapporti informativi – Fascicolo personale incompleto – Irregolarità che può essere sanata dall’esistenza di altre informazioni sui meriti del dipendente – Presupposti  
(Statuto del personale, artt. 43 e 45)*

1. Un rapporto informativo non può essere annullato, salvo circostanze eccezionali, per la sola ragione che esso è stato compilato in ritardo. Se il ritardo intervenuto nella compilazione di un rapporto informativo può far sorgere un diritto di risarcimento a vantaggio del dipendente interessato, tale ritardo non può incidere

sulla validità del rapporto informativo né, di conseguenza, giustificarne l'annullamento.

(v. punto 32)

Riferimento: Tribunale 6 novembre 1997, causa T-15/96, Liao/Consiglio (Racc. PI pagg. I-A-329 e II-897, punti 34 e 35 e giurisprudenza ivi citata)

2. I compilatori dispongono di un ampio potere discrezionale nei giudizi relativi al lavoro di coloro che essi devono valutare. Non spetta al giudice comunitario, salvo in caso di errori di fatto manifesti o di sviamento di potere, controllare la fondatezza del giudizio espresso sulle capacità professionali di un dipendente, qualora questa valutazione implichi giudizi di valore complessi che, per loro natura, sfuggono ad un controllo obiettivo.

(v. punto 58)

Riferimento: Tribunale 12 giugno 2002, causa T-187/01, Mellone/Commissione (Racc. PI pagg. I-A-81 e II-389, punto 51 e giurisprudenza ivi citata)

3. La mancanza, a seguito di un illecito dell'amministrazione, del rapporto informativo nel fascicolo personale di un dipendente può costituire un danno morale che fa sorgere un diritto di risarcimento se la sua carriera può essere stata danneggiata o se tale mancanza ha generato in lui uno stato di incertezza o di inquietudine quanto al suo futuro professionale.

(v. punto 82)

Riferimento: Tribunale 28 maggio 1998, cause riunite T-78/96 e T-170/96, W/Commissione (Racc. PI pagg. I-A-239 e II-745, punto 233)

4. La giurisprudenza che accorda, alla luce del tenore dell'art. 43 dello Statuto, alla Commissione un termine ragionevole per redigere il rapporto informativo dei suoi dipendenti non può applicarsi a partire dal momento in cui disposizioni aventi forza vincolante per la Commissione subordinano lo svolgimento del procedimento di valutazione a termini precisi.

(v. punto 88)

5. Il rapporto informativo costituisce un elemento di valutazione indispensabile ogni volta che l'autorità gerarchica prende in esame la carriera del dipendente. Se è vero che, in circostanze eccezionali, la mancanza di rapporto informativo può essere compensata dall'esistenza di altre informazioni sui meriti del dipendente, tali altre informazioni devono rispondere a determinati requisiti la cui sussistenza deve essere provata dall'istituzione convenuta; in ogni caso, un rapporto informativo non definitivo e contestato dall'interessato non può, da solo, servire da fonte di tali altre informazioni.

(v. punto 95)

Riferimento: Tribunale 5 ottobre 2000, causa T-202/99, Rappe/Commissione (Racc. PI pagg. I-A-201 e II-911, punti 38, 40, 52 e 56)